

Relazione attività svolta dalla Consigliera di Fiducia nel periodo settembre 2015 - settembre 2016

Ho cominciato il lavoro come Consigliera di Fiducia presso l'Università degli Studi di Pavia il 25 settembre 2016.

Con riferimento al “Codice per la tutela della dignità delle lavoratrici, dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Pavia rispetto a fatti di molestie sessuali e di *mobbing*”, articolo 2, comma 1, la Consigliera di Fiducia, nominata dal Magnifico Rettore, è un'esperta chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni che si verificano presso l'università, suggerendo azioni opportune per assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità delle persone.

La Consigliera, terza rispetto all'Università, ma con la possibilità di agire entro la stessa, opera in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia dell'Università – CUG – ed è a disposizione di chiunque, tra personale docente, personale tecnico amministrativo o studenti, abbia bisogno di assistenza nella risoluzione di dinamiche lavorative che determinano l'insorgere di situazioni di disagio.

La sede istituzionale è presso l'ufficio del CUG, ma, nei casi in cui sia necessario garantire maggiore riservatezza, la Consigliera concorda con la persona il luogo e le modalità più opportune per effettuare il colloquio.

Attività realizzate

– *Attività di assistenza: la Consigliera fornisce consulenza a chiunque operi all'interno dell'università, in particolare nei casi in cui una persona si senta vittima di discriminazioni, prevaricazioni, persecuzioni e vessazioni. Se richiesto, assiste lavoratori e lavoratrici nelle procedure informali e formali.*

Nel periodo preso in considerazione, come Consigliera, ho seguito 13 casi diversi. La tipologia delle questioni affrontate è stata piuttosto eterogenea, e le richieste

provengono da soggetti appartenenti all'intera comunità accademica: studenti, personale tecnico amministrativo e docenti/ricercatori. I soggetti appartengono al genere maschile e femminile in misura pressoché equivalente.

Il primo contatto è avvenuto attraverso telefono o e-mail, cui hanno fatto seguito incontri personali presso la sede del CUG, presso altre strutture universitarie o presso lo studio professionale dove la Consigliera svolge la sua attività.

I casi seguiti riguardano, nello specifico:

- 5 casi di disagio relazionale
- 2 casi di presunta discriminazione
- 5 casi di presunti *mobbing* e discriminazioni
- 1 caso di presunto *stalking* lavorativo

In 12 casi su 13 è stato effettuato almeno un colloquio e in più della metà dei casi è stato necessario incontrare la persona una seconda volta. In quattro casi è stata necessaria una presa in carico informale, secondo quanto previsto dall'art. 3 del "Codice di tutela per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università di Pavia rispetto ai fatti di molestie sessuali e *mobbing*", e sono stati svolti ulteriori incontri, sia con altri soggetti a diverso titolo coinvolti o a conoscenza della vicenda (colleghi, superiori o responsabili), sia con personale di altre aree universitarie (in particolare, l'Area Sicurezza) appositamente consultati.

Di seguito i dettagli dei 13 casi presi in carico in un ordine assolutamente casuale:

- Il primo caso ha richiesto quattro colloqui personali presso la sede del CUG e in altre sedi e un colloquio telefonico; inoltre, per cercare le soluzioni più efficaci si sono svolte quattro riunioni in cui erano presenti il direttore di dipartimento, il dirigente dell'area Ambiente, Sicurezza e i medici competenti dell'Università; ho poi steso una relazione riassuntiva del caso; ho quindi svolto un ulteriore colloquio finale ed è tuttora in corso il monitoraggio della situazione.

- Il secondo caso ha richiesto due colloqui personali presso la sede del CUG; in seguito ho richiesto un incontro con il direttore di dipartimento,

incontro che si è svolto presso il suo studio. Il caso si è concluso dopo varie ulteriori comunicazioni telefoniche.

- Il terzo caso ha richiesto un solo colloquio presso la sede del CUG in cui la persona ha cercato la mia assistenza e consulenza. Ho contattato in seguito la persona per accertarmi che la situazione lavorativa problematica si stesse risolvendo.
- Il quarto caso ha richiesto due colloqui personali in cui sono stati forniti ascolto e assistenza; è poi seguita una mail, a distanza di circa un mese, in cui ho richiesto un *feedback* sullo stato di benessere della persona.
- Il quinto caso ha richiesto solo un colloquio di ascolto, la situazione ha infatti avuto naturale risoluzione. Dopo circa un mese ho scritto alla persona per accertarmi sulla stabilità della situazione lavorativa e ho avuto un riscontro positivo.
- Il sesto caso ha richiesto un colloquio personale presso la sede del CUG e un secondo incontro allargato ad alcuni colleghi che hanno potuto esprimere il loro punto di vista sulla situazione lavorativa. La persona si è detta per il momento soddisfatta, in attesa di decidere se proseguire con un'azione formale o informale.
- Il settimo caso ha richiesto due colloqui di assistenza e ascolto in cui è stata descritta la situazione lavorativa. Ad entrambi gli incontri sono seguite diverse mail in cui la persona ha condiviso con me alcuni episodi legati al proprio lavoro, ho dato attenta lettura e risposta e ribadito la mia disponibilità a incontrarsi nuovamente.
- L'ottavo caso ha richiesto due colloqui con la persona, in cui si è analizzata la condizione di malessere psicologico causato dal lavoro. In accordo con il soggetto, tale situazione è stata accuratamente descritta in una lettera indirizzata

in forma privata al Magnifico Rettore in prospettiva di un incontro con il Magnifico Rettore stesso.

- Il nono caso consta di diverse telefonate, non è infatti ancora stato possibile svolgere un incontro diretto per indisponibilità della persona. Questo caso non è ancora concluso, tenterò nuovamente di fissare un appuntamento.

- Nei restanti quattro casi è stato effettuato solo un colloquio in cui erano richieste assistenza e sostegno. Non sono stati necessari ulteriori contatti, ho comunque sempre ribadito la mia disponibilità a ulteriori incontri.

– *Attività di informazione: la Consigliera si impegna per acquisire visibilità e riconoscibilità*

Sono stata presentata durante la seduta di contrattazione integrativa del 9 ottobre 2015 per informare la comunità accademica sul mio ruolo e della mia presenza presso l'Ateneo.

Ho preso contatto con dirigenti e personale dell'area Ambiente, Sicurezza e Laboratori e dell'area Risorse Umane e Organizzazione. Ho inoltre preso parte alla "Giornata sulla Trasparenza" nello spazio dedicato al ruolo del CUG dove ha brevemente descritto il lavoro che stavo svolgendo presso l'Università.

– *Attività di formazione e progettazione: la Consigliera mette a disposizione la propria competenza a fini di formazione, propone e partecipa a progetti di azione positiva che possano contribuire al benessere lavorativo*

Ho partecipato alle riunioni del CUG e ho collaborato con esso in alcuni progetti informativi e di comunicazione: ho contribuito alla stesura dei contenuti di un *flyer* informativo sulle attività del CUG e del sito.

Ho inoltre contribuito alla progettazione, tutt'ora in corso, di un ciclo di seminari che il CUG intende organizzare nel prossimo autunno, focalizzandosi su quello relativo al *mobbing*, dove interverrà come relattrice. Analogamente, ho dato la mia disponibilità a

svolgere eventuali altre attività formative che l'Ateneo intende predisporre sulle materie di sua competenza (*mobbing*, discriminazioni; molestie e *stalking*).

Sara Moruzzi

Consigliera di Fiducia

A handwritten signature in black ink that reads "Sara Moruzzi". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.